

Die systemische Wirksamkeit des BBiG für die Transformation erhöhen

DGB-Anforderungen an fokussierte Anpassungen des Berufsbildungsgesetzes

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) kündigte vor der politischen Sommerpause einen Referentenentwurf zur Anpassung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) an. Ziel der angestrebten gesetzlichen Anpassung des BBiG soll die Einführung von Validierungsverfahren, das Ersetzen von Schriftformanforderungen durch die Textform und generelle Maßnahmen zu Digitalisierung und Bürokratieabbau sein.

Wir stellen fest, dass sich für eine BBiG-Anpassung in dieser Legislaturperiode keine Grundlage im Koalitionsvertrag finden lässt. Vor dem Hintergrund der erst 2020 erfolgten Neuregelung des BBiG und der derzeit laufenden Evaluation sind zusätzliche Anpassungen nur dann gerechtfertigt, wenn sie eine **systemische Wirksamkeit für die Bewältigung der digitalen und ökologischen Transformation und besonders für die Fachkräfteentwicklung** erwarten lassen. Im Zentrum muss dabei die Stärkung der Rechte und Möglichkeiten von Auszubildenden und Arbeitnehmer*innen stehen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften befürworten folgende BBiG-Anpassungen in dieser Legislaturperiode:

- **Verlässliche Verfahren zur Validierung einführen**, damit Beschäftigte ohne Berufsabschluss ihre Beschäftigungssicherheit stabilisieren können, mehr Chancen auf berufliche Weiterentwicklung im Betrieb erhalten und sich ihnen neue Wege für Qualifizierung und berufliche Weiterbildung eröffnen. Diese Verfahren müssen aber **in das System der dualen Berufsbildung eingebettet** sein und dürfen **kein Parallelsystem zur dualen Ausbildung** werden.
- Die **Mindestausbildungsvergütung muss pauschal erhöht werden**, um die Vergütungsverluste durch die hohe Inflation wieder auszugleichen. Wenn junge Menschen mit der Aufnahme einer dualen Ausbildung mit einem prekären Lebensstandard rechnen müssen, ist das alles andere als attraktiv. Es setzt auch fatale Signale für die Fachkräftesicherung.

Kritisch bewerten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften Überlegungen für einen „digitalen Ausbildungsvertrag“ oder „dislozierte Prüfer*innen“.

22. Oktober 2023

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**
Keithstraße 1
10787 Berlin

Kontaktpersonen:

Jan Kürger
Leiter der Abteilung
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Jan.Krueger@dgb.de
Telefon: +49 151 50252034

Mario Patuzzi
Referatsleiter Grundsatzfragen
der Aus- und Weiterbildung

Mario.Patuzzi@dgb.de
Telefon: +49 30 24060-647

Weder dienen diese Überlegungen dem Abbau verzichtbarer Hürden, noch haben sie eine erkennbare Wirksamkeit für die Transformation und Fachkräfteentwicklung. Sie sind jedoch an Voraussetzungen gebunden, die derzeit nicht vorhanden sind. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften empfehlen deshalb, erst einmal diese Voraussetzungen zu schaffen, bevor möglicherweise Rechte von Auszubildenden voreilig beschädigt werden.

1. Gute Gründe für eine fokussierte BBiG-Anpassung

Angesichts nicht vorhandener Aufträge aus dem Koalitionsvertrag und der derzeit laufenden BBiG-Evaluation sind zusätzliche Anpassungen nur gerechtfertigt, wenn sie eine systemische Wirksamkeit für die Bewältigung der digitalen und ökologischen Transformation und besonders für die Fachkräfteentwicklung erwarten lassen. Im Zentrum muss dabei die Stärkung der Rechte und Möglichkeiten von Auszubildenden und Arbeitnehmer*innen stehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben vor allem drei Herausforderungen identifiziert:

1.1 Verlässliche Verfahren zur Validierung einführen

- **Mehr als 5,5 Mio. Beschäftigte in Deutschland haben keinen Berufsabschluss.** Sie sind am stärksten den Unwägbarkeiten der Transformation ausgesetzt. Zu einem hohen Anteil sind sie in geringfügigen und meistens auch prekären Beschäftigungsverhältnissen. Der Abbau von Arbeitsplätzen, in denen sich Beschäftigte ohne Berufsabschluss häufig wiederfinden, verschärft die prekäre Situation zusätzlich. Seit Jahren ist auch offensichtlich, dass diese Beschäftigtengruppe kaum Zugang zu Weiterbildung hat und Nachqualifizierungsmaßnahmen überwiegend nicht zu einem Berufsabschluss führen.
- **Bisherige Erfahrungen** des Validierungsprojekts „Valikom Transfer“ zeigen, dass Beschäftigte, die ein Validierungsverfahren durchlaufen haben, ihre Beschäftigungssicherheit erhöhen können, mehr Chancen auf berufliche Weiterentwicklung im Betrieb erhalten und sich für sie auch neue Wege für Qualifizierung und berufliche Weiterbildung öffnen. Für Arbeitgeber scheint Validierung ein geeignetes Instrument zur Unterstützung ihrer Fachkräfte- und Personalentwicklungsstrategie zu sein. Die Valikom-Verfahren sind daher als Blaupause für die Einführung geregelter Validierungsverfahren geeignet.
- **Geregelte Validierungsverfahren müssen aber in das System der dualen Berufsbildung eingebettet werden:**
 - **Zweck** ist die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Anerkennung und Zertifizierung non-formal und informell erworbener beruflicher Kompetenzen durch gesetzlich geregelte Verfahren, mit dem Ziel der Vergleichbarkeit zu anerkannten Berufsabschlüssen.
 - **Zielgruppen** dieser Verfahren sind aus unserer Sicht Berufserfahrene. Damit sind Beschäftigte wie Erwerbslose ohne formalen Berufsabschluss nach BBiG / Handwerksordnung (HwO) sowie auch sogenannte

„Berufswechler*innen“ gemeint, die bereits in einem anderen Berufsfeld einen formalen Abschluss erworben haben.

- Die **Zugangsvoraussetzungen** müssen eingeführt werden: Zum einen bedarf es einer Altersuntergrenze von einem Mindestalter von 25 Jahren, um eine Unterminierung der Berufsausbildung zu verhindern. Zum anderen muss, um eine ausreichende Berufserfahrung vorweisen zu können, eine mindestens dreijährige, einschlägige Berufserfahrung als Zugangsvoraussetzung für Validierungsverfahren normiert werden.
- Die **Verantwortung für die Organisation und Durchführung** dieser Verfahren, insbesondere für die Bewertung und Zertifizierung, soll bei den zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz liegen. Damit das Bewertungsverfahren robust und aussagekräftig ist, brauchen wir hier eine klare Trennung zwischen der Funktion der Kammer als Organisationszuständige und Ausstellerin des öffentlich-rechtlichen Zertifikats einerseits, und andererseits der Funktion der beiden „Berufsexpert*innen“ (Validierende), die nach klaren Kriterien analog § 40 BBiG ausgewählt und berufen werden sollten. Die Validierenden müssen zusätzlich für ihre Aufgaben geschult werden.
- Mit dem öffentlich-rechtlichen Validierungszertifikat soll ein **automatischer Zugang zur Externenzulassung** zur Abschlussprüfung verbunden sein.
- Um die Qualität der fachlichen Umsetzung durch die zuständigen Stellen zu gewährleisten und gegebenenfalls weiterzuentwickeln, ist die **Beteiligung der Berufsbildungsausschüsse** über Unterrichts-, Anhörungs- und Beschlussrechte unerlässlich.
- Schließlich muss die Durchführung und Wirkung dieser Verfahren dauerhaft in einem **fortlaufenden Monitoring** im Rahmen der Berufsbildungsstatistik und Berufsbildungsberichterstattung beobachtet werden.
- Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung muss ein **Anhörungsrecht für mögliche Rechtsverordnungen** im Zusammenhang mit Validierungsverfahren erhalten.
- Die **Sozialpartner** (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) müssen stärker einbezogen werden und bei den für diese Verfahren anzuwendenden Tätigkeitsbeschreibungen (Selbsteinschätzungsbögen) mitwirken können.
- Denkbar ist eine **Öffnung** der Verfahrensabschnitte „Information/Beratung“ und „Dokumentation“ **für Dritte** (v. a. Bildungsanbieter, Betriebe oder Bundesagentur für Arbeit). In diesem Fall sollten Standards entwickelt und festgelegt werden, um eine einheitliche Anwendung sicherzustellen.
- Für die Teilnahme an den Verfahren werden die zuständigen Stellen Gebühren erheben. Wenn eine Öffnung für Dritte bezüglich der Dokumentation erfolgt, werden hier ebenfalls Kosten auf die Validierungsinteressierten zukommen. Wir wollen, dass für Validierungsinteressierte diese **Verfahren kostenfrei** sind, damit keine Hürden bei der Inanspruchnahme bestehen. Da das Ziel der Validierungsverfahren die

Erlangung der Vergleichbarkeit mit einem Berufsabschluss ist, sollten entsprechende Regelungen im § 81 SGB III zur Förderung nachholender Berufsabschlüsse ergänzt werden.

1.2 Mindestausbildungsvergütung pauschal erhöhen

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben mit der Mindestausbildungsvergütung ein Mindestmaß an Absicherung für Auszubildende durchgesetzt, wo es bisher keine gab. Maßgeblich bleiben für uns aber weiterhin tarifliche Ausbildungsvergütungen. Die Mindestausbildungsvergütung wurde 2020 eingeführt und bis 2023 auf 620 Euro im ersten Ausbildungsjahr angehoben. Das war ein starkes Signal an junge Menschen und für eine attraktivere duale Ausbildung.
- Nicht vorherzusehen war der starke Inflationsanstieg in den letzten zwei Jahren, der Auszubildende mit Mindestvergütung vor allem im Bereich der Grundnahrungsmittel, der Mieten und Energiekosten getroffen hat.

Anstieg der Mindestausbildungsvergütung im Vergleich zu Verbraucherpreisen 2020 = 100	2023
Mindestvergütung	120,3 (620 €)
Grundnahrungsmittel ¹	130,4
Strom ²	136,3
Gas ³	196,6
Heizöl ⁴	167,5
Wohnmöbel ⁵	120,5
Verbrauchsgüter für die Haushaltsführung ⁶	125,7

Die durchschnittlichen Preise für WG-Zimmer sind zwischen 2020 und 2023 von 400 Euro auf zuletzt 458 Euro gestiegen (+14,5 %). In einzelnen Städten lag der Wert allein zwischen 2022 und 2023 schon über dieser durchschnittlichen Entwicklung: Berlin (+16,4 %, Erfurt (+21,4 %), Magdeburg (+20,1 %) ⁷.

- Die Inflation hat den Effekt der jährlichen Anhebung der Mindestvergütung in der Phase der Einführung aufgeessen.** Damit haben sich auch Wirkung der Mindestvergütung für eine Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung vermindert. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist das eine schlechte Nachricht. Wenn junge Menschen mit der Aufnahme einer dualen Ausbildung mit einem **prekären Lebensstandard** rechnen müssen, ist das alles andere als attraktiv. Es setzt auch **fatale Signale für die Fachkräftesicherung**.

¹ [Preisentwicklung für Nahrungsmittel bis Juni 2023 - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presse-und-Publikationen/Pressemitteilung/PDF/0,911813,3345177,0000000,0000000,0000000.pdf)

² [Statistisches Bundesamt Deutschland - GENESIS-Online: Ergebnis 61111-0004 \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presse-und-Publikationen/Pressemitteilung/PDF/0,911813,3345177,0000000,0000000,0000000.pdf)

³ ebda.

⁴ ebda.

⁵ ebda.

⁶ ebda.

⁷ [23-03-28-PM-MMI-WGg-GBI-Scoring-SoSe2023 final - für \(29-03-2023\) \(moses-mendelssohn-institut.de\)](https://www.moses-mendelssohn-institut.de/2023/03/28/PM-MMI-WGg-GBI-Scoring-SoSe2023-final-für-29-03-2023/)

- Auch wenn die Mindestausbildungsvergütung im kommenden Jahr die vergleichsweise hohen Steigerungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen zeitversetzt teilweise abbilden wird, bleibt vor dem Hintergrund der jetzt wirksamen Inflation **die Notwendigkeit, die Mindestvergütung pauschal anzuheben.**
- Unser Ziel bleibt, dass die Höhe der Mindestvergütung bei **80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen** des jeweiligen Ausbildungsjahres liegen soll.

2. Digitalisierung braucht Voraussetzungen

Das BMBF kündigte darüber hinaus Anpassungen im BBiG im Hinblick auf Schriftformpflichten an, um Digitalisierung voranzutreiben und bürokratische Hemmnisse abzubauen. Das BMBF leitet den diesbezüglichen Auftrag aus nicht näher genannten Zitaten des Koalitionsvertrages ab. Nach bisherigen Informationen sollen folgende Punkte angepasst werden:

2.1 Digitale Ausfertigung des Ausbildungsvertrags

- Das BMBF möchte, ähnlich wie dies bereits vor einem Jahr zum Thema digitale Niederschrift des Arbeitsvertrags versucht wurde, in Bezug auf die Niederschrift des Ausbildungsvertrags das Schriftformerfordernis durch eine Textformerfordernis ersetzen, wenn damit ein Empfangsnachweis für den Auszubildenden einhergeht. Anders als beim Arbeitsvertrag könne die Niederschrift des Ausbildungsvertrags digitalisiert werden, da die zuständigen Stellen für Berufsbildung Ausbildungsverträge prinzipiell registrieren müssen und damit eine Überprüfungsverpflichtung einhergeht.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass alle Auszubildenden ihre Rechte und die in ihrem Ausbildungsvertragsverhältnis getroffenen Vereinbarungen kennen. Denn nur dann können Auszubildende diese auch gegenüber dem Arbeitgeber vernünftig einfordern und im Zweifel einklagen. Falls es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung kommt, bietet ein Nachweis in Schriftform immer noch die beste Beweismöglichkeit im Prozess. Wichtig ist, dass alle Auszubildenden die Möglichkeit haben, ihre Nachweise direkt verfügbar zu haben – denn Auseinandersetzungen kommen häufig unerwartet.
- Eine Veränderung von der Schriftform- zur Textformerfordernis würde auch bedeuten, dass zukünftig Ausbildungsverträge über SMS oder WhatsApp nachgewiesen werden könnten. Im Zweifel öffnet dies dem Missbrauch alle Schleusen. Wir bleiben dabei: Der Schutz der Auszubildenden ist vorrangig. Ausbildungsverträge müssen im Zweifel vor Gericht die Beweiskraft einer Urkunde besitzen.
- Jenseits des aktuellen Begehrens des BMBF schließen wir „digitale“ Nachweise der Ausbildungsverträge nicht aus. Sollte es zur Einführung digitaler Nachweise von Ausbildungsverträgen kommen, sind neben der Gewährleistung der Datensicherheit weitere Anforderungen einzuhalten: Digitale

Verträge und Vertragsniederschriften müssen elektronisch signiert werden, um eine klare Identifizierung der Vertragsschließenden zu ermöglichen. Nur die qualifizierte elektronische Signatur stellt nach der derzeitigen Rechtslage ein äquivalent zur Unterschrift auf Papier dar und erfüllt die gleiche Beweisfunktion. Alternativ müssten das Arbeitsgerichtsgesetz und die Zivilprozessordnung entsprechend angepasst werden. Schließlich muss sichergestellt sein, dass alle zuständigen Stellen für Berufsbildung derzeit in der Lage sind, digitale Ausbildungsverträge und Vertragsniederschriften ausreichend zu prüfen und entsprechend datenschutzkonform zu verwahren.

2.2 Digitales Berichtsheft

- Das BMBF möchte, dass das Berichtsheft digital geführt werden kann. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist dies zu begrüßen, da ein digitales Berichtsheft auch Potential für Qualitätsverbesserung in der Ausbildung bedeuten kann.
- Bereits bieten viele Anbieter digitale Formate von Berichtsheften an, die aber keinen gemeinsamen Standard und teilweise unterschiedliche Inhalte aufweisen. Wenn das Berichtsheft generell digitalisiert werden soll, müssen dafür verbindliche Kriterien entwickelt werden, die auch die Dokumentation von ausbildungsfremden Tätigkeiten oder betriebliche Zusatzaufgaben ermöglichen. Außerdem müssen die zuständigen Stellen für Berufsbildung den Prüfungsausschüssen Einsichtsmöglichkeiten in die Berichtshefte geben.

2.3 Dislozierte Prüfer*innen

- Das BMBF möchte die Möglichkeit für Prüfungsausschüsse einführen, dass maximal zwei Prüfer*innen bei einer Prüfung digital zugeschaltet werden können, wenn die Standards vergleichbar einer Präsenzprüfung gewährleistet sind.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften empfehlen, diese modische Idee erst einmal auf ihre Tauglichkeit zu erproben. § 6 BBiG zur Erprobung neuer Ausbildungs- und Prüfungsformen bietet dafür ein bewährtes Verfahren an.

2.4 Prüfungsergebnisse und Anzeigenpflichten

- Das BMBF hat angekündigt, dass Prüfungsergebnisse der Zwischenprüfungen zukünftig digital übermittelt werden könnten. Außerdem könnten Anzeigenpflichten von Auszubildenden und Betrieben gegenüber den zukünftigen Stellen digital übermittelt werden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich diese Vorhaben und fragen, weshalb nur Ergebnisse der Zwischenprüfungen digital übermittelt werden sollen. Wenn Datenschutz und Datensicherheit gewährleistet sind, können alle Prüfungsergebnisse digital übermittelt werden.

2.5 Weitere Potentiale der Digitalisierung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen darauf aufmerksam, dass weitere, vom BMBF nicht angekündigte Potentiale der Digitalisierung bestehen, die für eine Anpassung des BBiG weitaus geeigneter sind als die zuvor genannten Punkte:

- Die Ausweitung der Lernmittelfreiheit nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG auf mobile Endgeräte und benötigte Software würde effektive Schritte der Betriebe angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Ausbildung nach sich ziehen und die Kostenbelastung der Auszubildenden für die Anschaffung von mobilen Endgeräten merklich reduzieren.
- Die Benennungs- und Berufungsverfahren von Prüfer*innen könnten zukünftig digital erfolgen. Bisher gibt es nur wenige zuständige Stellen für Berufsbildung, die Online-Tools für die Prüfer*innen Benennung angeboten haben. Viele dieser Online-Tools sind aufgrund Personalmangels oder Cyberangriffen leider wieder abgeschaltet worden. Für die Prüfer*innen Gewinnung würden digitalisierte Verfahren zur Benennung und Berufung von Prüfer*innen eine erhebliche Erleichterung für die vorschlagenden Stellen, die zuständigen Stellen für Berufsbildung und vor allem für das Ehrenamt bedeuten.

2.6 Pandemieerfahrungen berücksichtigen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen vor zu prüfen, ob im Rahmen der BBiG-Anpassungen Erfahrungen aus der Pandemie berücksichtigt werden könnten. Besonders bedeutsam wären aus unserer Sicht:

- Die Erweiterung des Schutzrechts der Fortzahlung der Vergütung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG auf 12 Wochen sowie
- die Anpassung des § 21 BBiG, sodass eine Verlängerung der Ausbildung wegen Prüfungsausfall möglich ist.